

1. Introducción: intensidad y ámbitos de la crisis debida a la COVID-19

La COVID-19, la enfermedad que provoca un coronavirus, ha generado una crisis que es sanitaria en su origen, cuyos efectos provocan una crisis económica y otra laboral: las tres son de primer orden, y aunque la sanitaria sea de atención prioritaria y la económica la condicionante, la crisis laboral tiene vida y personalidad propia. Una cualificada autoridad de una alta institución, ha calificado los efectos de la epidemia de la mayor crisis global desde la Segunda Guerra Mundial (ONU, 2020); es una crisis que dispone ya, de su propia cronología, fue notificada por primera vez el 31 de diciembre de 2010 (Wuhan, China), y ha pasado de ser una epidemia a una pandemia (OMS, 2020) cuyo final resulta desconocido.

A) Dimensión de la crisis sanitaria

En España, con datos del 28 marzo 2020, se habían registrado 78.797 casos, habían fallecido 6.528 y curado 14.709; con datos de 6 de abril 2020, 140.510, 13.798 y 43.208, respectivamente; y, con datos de 10 de abril, resultan ser 161.852, 16.353 y 59,109, respectivamente¹.

Se observa que con el transcurso del tiempo los afectados y fallecidos han aumentado exponencialmente hasta alcanzar cifras muy elevadas, pero que la tasa acumulada de crecimiento diario se ralentiza durante los últimos días: se está al principio del altiplano al final del cual se podría iniciar el descenso. El ascenso del crecimiento de curados, también sigue en alza. El colectivo de personas de edad es el más vulnerable. El colapso hospitalario — especialmente en Unidades de Cuidados Intensivos — es una preocupación de primer orden. La situación continúa siendo grave aunque según las previsiones ya se camina por el antiplano del pico tras el que comenzaría el descenso, pero los datos son oscilantes como corresponde a una crisis sanitaria dinámica de futuro incierto como la actual.

Para mejor valorar el estado de la cuestión en España, se añaden unos datos. El primer fallecimiento por COVID-19 en España ocurrió el 13 de febrero. El día con mayores fallecimientos — 950 — fue el 24 marzo 2020. En Europa, se han notificado al menos 830.260 casos confirmados; los países con más casos notificados son España (161.852), Italia (147.577), Alemania (113.525) y Francia (90.676); el país con mayor número de fallecidos es Italia (18.849) seguido de España (16.353) y Francia (13.197) (Ministerio Sanidad, Actualización 72 cit. supra). Y a mayor precisión, la crisis provocada por el virus es una crisis socio laboral mundial; repárese que la OMS ya había calificado el 11 de marzo de 2020 la situación de emergencia de salud pública ocasionada por el COVID-19 de pandemia internacional.

B) Dimensión económica de la crisis

Desde foros, eminentemente económicos, se subraya tal dimensión de la crisis actual apuntando que “Calculamos que, por cada mes de confinamiento, el crecimiento anual del PIB bajará 2 puntos por-

¹ Ministerio Sanidad, <https://covid19.isciii.es>; y, <https://portalcne.isciii.es/covid19/>

centuales” (OCDE, marzo 2020). Una preocupación económica internacional que explica que hasta casi dos centenares de gobiernos hayan adoptado medidas frente a la crisis sanitaria-económica actual según reportan fuentes contrastadas (FMI, marzo-abril 2020). Las estadísticas oficiales en España, muestran la repercusión en la actividad económica de la situación provocada por la COVID-19 y las medidas adoptadas².

Las contradicciones entre la vertiente económica de la crisis sanitaria y la laboral avivan conflictos varios: ¿hibernar la economía ralentizando el trabajo para evitar la propagación del virus? ¿mantener el sistema productivo bajo unos mínimos pero suficientes para asegurar la recuperación económica en el futuro? Este círculo vicioso, pleno de contradicciones, conflictos e interrogantes, también atenazan sin duda a los legisladores que tratan de ordenar los multiefectos del virus COVID-19. La pugna entre la ortodoxia presupuestaria y los planteamientos más keynesianos es evidente en todos los foros, legislativos incluidos.

c) Dimensión de la crisis laboral

La epidemia causa en el mundo del trabajo una especial tensión impregnando muchas de sus categorías e instituciones, que, por razones de orden, se pueden agrupar en tres bloques: empleo (paro y desempleo; ayudas y prestaciones), calidad del trabajo (estabilidad, precariedad, riesgos y salud) y grupos vulnerables (por actividad, edad, etc.) COVID-19 y trabajo no resultan ser una extraña pareja: el trabajo cobra especial protagonismo sin ser ni la causa ni el remedio de la crisis sanitaria y laboral actual.

Tanto las instituciones y organizaciones internacionales como estatales dan cuenta de la trascendencia del embate. Posteriormente se tratarán los aportes de la OIT y otras, aquí se señalan dos ejemplos muy distintos, cuya simple mención — a falta de mayor glosa — sirve al debate: la ASOCIACIÓN IBEROAMERICANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL “GUILLERMO CABANELLAS”, en su reciente Pronunciamiento institucional de 24 de marzo 2020, muestra, puntualmente, su profunda preocupación y propone alternativas laborales de progreso frente a la crisis laboral que ha provocado la epidemia de referencia, todo sin perder de vista el interés que tiene actuar hoy pensando también en la futura recuperación (AIDTSS, 2020); y, entre las numerosas aportaciones de los sindicatos y organizaciones empresariales, merecen cita propia —precisamente por ser un esfuerzo común— las propuestas conjuntas de organizaciones empresariales y sindicales sobre la problemática laboral creada por la incidencia del coronavirus (CEPYME, CEO, CC.OO. y UGT, marzo 2020).

Obviando comentarios sobre la proyección de la crisis en materia de prevención de riesgos laborales (UE-AESST, 2020), en España, la crisis repercute en un número de empresas muy elevado que si mencionará (infra 3 A in fine), y explica los datos del paro en los tiempos del coronavirus:

El número de parados inscritos ha sumado 302.265 nuevos demandantes en marzo 2020 respecto al mes de febrero 2020. Supone un aumento del 9,31%. El total de desempleados, computando esta subida, se sitúa en 3.548.312. Debido al impacto del COVID-19, en términos desestacionalizados, el número

2 Instituto Nacional de Estadística, INI, https://www.ine.es/covid/covid_economia.htm

de inscritos ha aumentado en 311.037 personas en marzo 2020 respecto al mes anterior (Servicio Público Estatal: Demandantes de empleo, paro, contratos y prestaciones por desempleo –a finales marzo 2020-, de consulta en: <http://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas.html>).

Pero los datos reales del paro son más lacerantes pues a finales de marzo 2020 todavía no se habían registrado al completo. Resulta más representativo — y fiable — el siguiente dato oficial:

El número medio de afiliados a la Seguridad Social — a finales de marzo 2020 — se situó el pasado marzo en 19.006.760, con un descenso de 243.469 ocupados con respecto a febrero (-1,26%). A 31 de marzo, el número de personas afiliadas a la Seguridad Social fue de 18.445.436, lo que supone que hasta ese día el sistema perdió 833.979 afiliados. El impacto de la pandemia del coronavirus se empieza apreciar de forma notoria a partir del día 12, por lo que el dato de afiliación media todavía no refleja con rigor lo ocurrido en el conjunto del mes³.

Y, el futuro del empleo y del trabajo no es halagüeño, pues:

Desde buen principio se ha estimado des buena fuente que la epidemia podría cobrarse casi 25 millones de empleos en el mundo (OIT, 2020), concretando que “...a partir del 1º de abril de 2020, en el segundo trimestre de 2020 habrá una reducción del empleo de alrededor del 6,7 por ciento, el equivalente a 195 millones de trabajadores a tiempo completo” (OIT, 2020).

Muchas son pues las personas afectadas por la epidemia, en otro lugar y momento habrá que preguntarse si afecta a todos por igual o resulta que no es así. Los trabajadores temporales –outsiders, crisis tras crisis- son de nuevo los colectivos más perjudicados por la crisis actual. Y además, el binomio pobreza y COVID toma cuerpo.

En el caso español, se debe tener en cuenta, además, que los efectos sanitarios, económicos y laborales derivados de la COVID-19 durante 2020 se producen –prácticamente, sin solución de continuidad- poco después de las devastadoras consecuencias de la crisis financiero laboral de 2008-2015 en el ámbito social y en el laboral, y entre los que aquí interesan acentuar los recortes sociales practicados, incluidos los sanitarios producto de políticas estatales y autonómicas de austeridad, y los laborales tales como el elevado paro y la precariedad en el trabajo incluida la salarial. Ni se puede ni se debe aquí comparar ambos escenarios (neoliberalismo versus escudo social), se trata de tener presente la circunstancia.

d) El Derecho del Trabajo ante la crisis sanitaria y la crisis laboral: una nota breve pero necesaria

Con ocasión de la crisis sanitaria económico-laboral originada por la COVID-19, el trabajo adquiere especial protagonismo — sin ser ni la causa ni el remedio de la misma — por su condición de factor de la producción en un sistema de producción capitalista, que en ocasiones, como esta, provoca una relación tensa entre el trabajo y la salud por razones económicas. Resulta pues que nuestro Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social — ambas facetas conjuntamente- se revaloriza porque puede coadyuvar,

3 http://www.mitramiss.gob.es/es/estadisticas/mercado_trabajo/index.htm

como el que más, en el intento de ordenar la crisis equilibrando los nuevos intereses contrapuestos que se manifiestan en el mundo del trabajo actual con ocasión de la epidemia actual (trabajo versus capital: salud versus economía), a cuyo fin también será de provecho general recordar algunas de las razones que justificaron su aparición.

Así descrita la gravedad sanitaria, económica y laboral de la crisis actual cuadra mejor la declaración del estado de alarma (14 marzo 2020) y su prórroga por dos veces, hasta las 00:00 horas del día 26 de abril 2020, y se explican las medidas laborales adoptadas hasta la fecha (ver normativa aplicable infra 2, en especial RD 487/2020 cit infra, y medidas en infra 3). La misma declaración del estado de alarma ya contempla medidas laborales para controlar la crisis sanitaria (ver 3 in prius). Finalizado el estado de alarma, se deberán reponer los derechos limitados (geolocalizar a las personas a efectos de control de la epidemia es una cuestión, hacerlo siempre, otra muy distinta).

2. Normas básicas sobre covid-19 en el ámbito laboral y de seguridad social: una jungla legal estatal y autonómica

Las más significativas dictadas hasta el 11 de abril 2020 son:

- *Real Decreto-ley 6/2020*, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública (BOE, 11), de consulta en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3434>

- *Real Decreto-ley 7/2020*, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19 (BOE, 13), de consulta en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3580> (Incluye corrección de errores publicada en BOE de 25 de marzo de 2020).

- *Real Decreto 463/2020*, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. [Trae su causa de la Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio, BOE, 5].

- *Real Decreto-ley 8/2020*, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. (BOE, 18), de consulta en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-3824>

- *Real Decreto 476/2020*, de 27 de marzo, por el que se prorroga el estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo (BOE, 28).

- *Real Decreto-ley 9/2020*, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19 (BOE, 28), de consulta en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4152>

- *Real Decreto-ley 10/2020*, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir

la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19(BOE, 29), de consulta en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4166>. Y, Orden SND/307/2020, 30 de marzo, por la que se establecen los criterios interpretativos para la aplicación del Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, y el modelo de declaración responsable para facilitar los trayectos necesarios entre el lugar de residencia y de trabajo (BOE, 30), de consulta en <https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-4196>

- *Real Decreto-ley 11/2020*, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19 (BOE, 1 abril 2020), de consulta en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4208>

- *Real Decreto-ley 13/2020*, de 7 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario (BOE, 8), de consulta en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4332> (Deroga y/o o modifica modificaciones en RDL 6/2020, 8/2020 y 11/2020 cits. supra). [Con vigencia, con las salvedades indicadas en la disposición final 6.2 y 3 para las disposiciones adicionales 3 y 4.1, desde el 9 de abril hasta el 30 de junio de 2020].

- *Real Decreto 487/2020*, de 10 de abril, por el que se prorroga el estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (BOE, 11), de consulta en <https://www.boe.es/boe/dias/2020/04/11/> (Prorrogado hasta las 00:00 horas del día 26 de abril de 2020)

A todas ellas, se deberían añadir las dictadas en las Comunidades Autónomas sobre la cuestión en ejercicio de sus competencias.

El texto de las normas reseñadas se pueden consultar en el BOE, <https://www.boe.es/>, y en el *Código electrónico de normativa estatal y autonómica de la “Crisis sanitaria Covid-19”* editado y actualizado permanentemente por la l Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado, de consulta en: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=024; o en: https://boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=355&modo=2¬a=0&tab=2

De una simple lectura de la anterior reseña normativa ya se deducen unas primeras consideraciones generales que contextualizan la situación actual de la cuestión: ha resultado necesario declarar y prorrogar (hasta dos veces, de momento) el estado de alarma; son muchas las normas publicadas en tan corto tiempo, que inciden conjuntamente en varios ámbitos (sanitario, económico y laboral); la proyección laboral de las normas es manifiesta y mayor a medida que avanza el tiempo; y, el manejo de la normativa cada vez resulta más complejo. Punto y seguido, merece una reflexión a efectos también contextualizadores: ¿han participado suficientemente los sindicatos y las asociaciones empresariales en la adopción de tales disposiciones legales?, y en cualquier caso; ¿por qué?; interrogantes y respuestas que, además, inducen a cavilar si las sugerencias que se oyen sobre la conveniencia de una concertación social –pactos de estado- para la recuperación post crisis son interesantes o interesadas.

Completan el contexto general de las referidas normas las cuatro valoraciones generales siguientes: 1ª) Con el objetivo prioritario de proteger la salud de todos ante epidemia, la actuación del Estado durante el estado de alarma debería respetar el reparto de competencias con las Comunidades autónomas

en materia de salud y trabajo, evitando posibles actuaciones unilaterales, centralistas y centralizadoras — lo prioritario es prioritario —, especialmente en relación a temas estrechamente relacionadas con la epidemia tales como los expedientes de regulación de empleo, el desempleo, y las ayudas y subvenciones para trabajadores y empresas (y, claro está, con las partidas de las que traen su causa); 2ª) La OIT coadyuva a afrontar la actual situación de crisis tal como demuestran sus propuestas generales (OIT 2020): potenciar la prevención de riesgos laborales (salud laboral), fomentar el diálogo social, en la empresa, y en ámbitos superiores, y, readecuar las jornadas laborales, y estableciendo los subsidios debidos; y, sus alternativas más particulares: considerar la enfermedad por COVID-19 como enfermedad profesional; prever cuarentenas subsidiadas; establecer permisos compensados en caso de enfermedad de familiar a cargo; no imponer la compensación de ausencias al trabajo por días de vacaciones, y atender colectivos especiales, tales como, trabajadores domésticos y, especialmente, trabajadores autónomos, que sin duda sufren los efectos del virus con especial intensidad: 3ª) La Unión Europea “ha movilizado todos sus recursos de ayuda” frente al COVID-19 (COMISIÓN EUROPEA, 2020): el Fondo europeo de rescates (MEDE) concederá créditos a los estados miembros (240.000 millones euros); el Banco Europeo de Inversiones movilizará préstamos para empresas (200.000 millones euros); y, el fondo contra el desempleo (SURE) — la medida más laboral — propuesto por la Comisión Europea facilitará a los gobiernos de los países medios económicos (100.000 millones euros). Aunque la verdad, es que casi todo son cantidades estimas máximas y son créditos, y en la gran mayoría avalados por los propios estados; todo pendiente en una aprobación definitiva en la próxima reunión del Consejo de Europa (mientras al Parlamento, asiente y poco más, v. gr. su sesión plenaria extraordinaria de 26 marzo 2020); y, 4ª) Las organizaciones sindicales y empresariales de ámbito estatal e internacional han potenciado el diálogo social en los estados (TUAC, 2020) y en el ámbito internacional respectivamente, elevando sus propuestas ante los efectos laborales de la pandemia (ETUI-ISE 2020), y en ocasiones han presentado Declaraciones conjuntas, propugnado en todos dichos ámbitos, por ejemplo, la adaptación de la jornada, contención del paro, un programa de ayudas económicas, especial atención de ciertos colectivos, y ayudas y subvenciones para el empleo y paro: — si el virus que provoca la COVID-19 no tiene fronteras, la concertación social tampoco debe tenerlas. Una problemática global como la comentada, debería tener una cobertura internacional adecuada, y al respecto se observan luces y sombras.

3. Medidas laborales frente a los efectos del covid-19: mecanismos de ajuste temporal para evitar despidos

El estado de alarma declarado el 14 de marzo de 2020, limitando derechos en general, afecta también cuestiones laborales. Limita la libertad de circulación de las personas permitiéndola sólo en los casos que se indican (confinamiento parcial), y suspende las actividades comerciales y empresariales que se enumeran en la norma que lo declara (RD 463/2020 y sus prórrogas cito. supra): el estado de alarma, paraliza pues ciertos trabajos, no todos, resultando que el trabajador puede prestar sus servicios si no son actividades suspendidas. Es un primer estadio de la afectación económica, que se superará o recuperará al compás de la evolución de la epidemia.

Las medidas laborales dictadas, se deben ubicar y concordar con las normas laborales básicas vigentes⁴, y casi todas se presentan, primordial y expresamente, como mecanismos de ajuste temporal de actividad “para evitar despidos”, desideratum que es muy expresivo.

A) Permiso obligatorio, retribuido y recuperable para trabajadores por cuenta ajena que no presten servicios esenciales (RDL 10/2020 y Orden SND/307/2020). Un permiso de corta vida 30 de marzo a 9 de abril 2020): críticas e interrogantes.

Tras la declaración del estado de alarma (RD 463/2020), la situación laboral provocada por la epidemia se agravó, y resulta necesario, restringir el trabajo, más que lo había hecho el estado de alarma: a tal objetivo responde el permiso de referencia. La gestación del permiso parece que no fue fácil, su contenido, contestado, y su final, como se comprobará, ha abrupto: en todo caso es una de las medidas “estrella” frente a la crisis, es una medida de nuevo cuño y valiente y, salvo mejor opinión, oportuna.

Es una categoría que ofrece cobertura a la ausencia del trabajador por estar confinado en su domicilio para que se propague la epidemia (su objetivo). Se obvia el debate jurídico profundo sobre si el denominado “permiso” es tal, o es otra vicisitud contractual, aunque algún interrogante se abrirá al respecto. Es un permiso para trabajadores por cuenta ajena de empresas o entidades del sector público o privado que desarrollan actividades no calificadas de esenciales; no lo pueden utilizar pues los trabajadores que presten servicios calificados de esenciales que deben trabajar, ni tampoco los autónomos, y los que teletrabajen, tres excepciones expresas que ahora se citan por razones de orden y después se comentarán.

Es un permiso retribuido recuperable de carácter obligatorio y limitado en el tiempo.

El disfrute del permiso se ha fijado entre los días 30 de marzo y 9 de abril 2020, ambos incluidos: es pues un derecho que ya ha perdido su vigencia (ninguna otra medida laboral frente a la emergencia tuvo vida tan corta); y una vez vencido, provocará que sus beneficiarios retomen su trabajo (el 13 de abril de 2020) tal y como se comentará (infra 4). La retribución debida es la que hubiera correspondido de estar prestando servicios con carácter ordinario, incluyendo salario base y complementos salariales, no obstante, tal amplitud de miras, podrían plantearse dudas por lo casuístico de la cuestión: es pues un coste extraordinario para el empresario (aunque un coste recuperable). La recuperación de las horas de trabajo — un futurible — podrá hacerse efectiva desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma hasta el 31 de diciembre de 2020, previa negociación entre el empresario y los representantes de los trabajadores en los términos previstos en la norma citada. Su obligatoriedad, es una novedad y una fuente de dudas (¿para ambas partes contractuales?, ¿cabe un permiso recuperable?, y ¿recuperable y obligatorio al unísono?). El permiso no se podía imponer consumiendo días de vacaciones programadas, por contradecir las reglas laborales básicas que las regulan como una cuestión de orden público laboral.

4 https://www.boe.es/biblioteca_juridica/index.php?tipo=C

El permiso no ha beneficiado a los autónomos porque “pueden continuar prestando sus servicios normalmente”, salvo, claro está, que sus actividades sean de las suspendidas i esenciales, dicho sea todo ello sin desconocer que los autónomos pueden disfrutar de otras medidas o ayudas por los efectos COVID-19 (Orden SND/307/2020; y, RDL 11/2020) (ver infra); ni tampoco ha beneficiado a los trabajadores que presten alguno de los servicios calificados de esenciales, y así es por definición.

La lista de los trabajadores que prestan servicios esenciales a los efectos del tema objeto de comentario se contempla en la norma que establece el permiso (listado en Anexo del RDL 10/2020 que se da por reproducido aquí: ver *Código electrónico de normativa estatal y autonómica de la “Crisis sanitaria Covid-19”* cit supra). Tal listado de servicios esenciales (más amplio que las actividades suspendidas o paralizadas por la declaración de estado de alarma, supra, RD 463/2020) representa un segundo estadio de la afectación económica que se ha rebajado cuando la evolución de la epidemia lo ha permitido a criterio de las autoridades (infra 5). Es un listado que ha dado lugar a problemas de interpretación y críticas por posibles omisiones. Resulta opinable que se consideren esenciales, por ejemplo “... servicios en despachos y asesorías legales, gestorías administrativas y de graduados sociales, y servicios ajenos y propios de prevención de riesgos laborales, en cuestiones urgentes”; y, suscita polémicas que no se incluya, expresamente, en la lista, por ejemplo, el trabajo de personas en hogar familiar (sí se incluían en una lista provisional), y repartidores con plataforma digital. Se añade que las actividades de representación sindical y patronal no están afectadas por las restricciones de movilidad, con el fin garantizar la asistencia y asesoramiento a personas trabajadoras y empleadores.

Conviene tener presente el siguiente dato: según estimaciones oficiales, las empresas que desarrollan actividades esenciales son aproximadamente el 67 por ciento del total, y representan un 74 por ciento del empleo (Instituto Nacional de Estadística, INE, 2020), datos que orientan sobre la repercusión del permiso en la actividad económica de la situación provocada por la COVID-19.

B) Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE): suspensión de contratos y reducción de jornada por los efectos COVID-19 (RDL 8/2010 y RDL 9/2020).

Se han establecido medidas excepcionales –ágiles y flexibles: más rápidas– que permiten la suspensión de contratos y la reducción de jornada (temporal) por causa de fuerza mayor (causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19 en supuestos concretos previstos en la norma con generosidad), y/o por causa económica, técnica, organizativa y de producción derivada del virus. Tales vicisitudes laborales se formalizan mediante el referido ERTE tramitado ante las autoridades administrativas laborales competentes — estatales o autonómicas — a efectos de su aprobación o no; y, en su caso, dan derecho a los trabajadores afectados al percibo de las correspondientes prestaciones contributivas por desempleo (ver infra 3 Fd), y a la exención o reducción del pago de las cuotas de seguridad social.

No se exige consulta/negociación con los representantes de los trabajadores cuando se motiva en causa de fuerza mayor, pero sí cuando se opera por causa económica, técnica, organizativa y de produc-

ción derivadas del COVID-19. La autoridad administrativa deberá cuidar que los expedientes se justifiquen siempre por los efectos COVID-19, y que los presentados alegando motivos de fuerza mayor, responden, realmente, a esta causa (En alguna Comunidad Autónoma se están rechazando más de la mitad de los ERTE presentados, por falta de motivación: evitando fraudes y/o corrigiendo errores). El objetivo del ERTE es claro y el mandato del legislador al respecto rotundo: la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción derivadas de los efectos de la crisis sanitaria de referencia, no justifican la extinción del contrato de trabajo ni del despido. Y, además, el ERTE de suspensión o reducción de jornadas no procede si es factible implantar una organización alternativa del trabajo, como, por ejemplo, el teletrabajo que se comenta a renglón seguido. Las barreras frente al despido — y frente al potencial fraude — son, pretendidamente, sólidas, los resultados están por ver. Persiste, claro está, el despido disciplinario, como continúa siendo factibles otras extinciones contractuales.

El número de ERTE presentados y de trabajadores afectados por suspensión o reducción jornada es muy elevado, a fecha de 9 de abril, fuentes ministeriales sitúan el número provisionalmente aproximado de ERTE en algo más de 450.000 y el número de trabajadores afectados en más de 3 millones, que como tienen su contrato en suspenso no son parados a ningún efecto: de momento, se ha evitado un buen número de — parados — extinciones de contrato, pero no se ha frenado las suspensiones por medio de los ERTE. Una valoración de tan elevado número de ERTE, aconseja apuntar que son, aproximadamente, unos 900.000 los autónomos solicitantes de ayuda por cese de actividad (infra), y a todo ello añadir que el paro registrado antes del efecto COVID ya alcanza los 3.246.047 parados en febrero 2020 según datos oficiales (SEPE, febrero 2020), cifra que con la enfermedad COVID-19, se incrementaría a partir de marzo en los términos expuestos (supra 1B).

Estas medidas excepcionales estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria de alarma derivada del COVID-19. Surgirán muchas dudas sobre cómo afecta a los trabajadores incluidos en los expedientes de regulación el final del ERTR cuando termine el estado de alarma, una problemática que aquí sólo se puede dejar anotado. Resulta básico procurar que finalizada la suspensión de contratos se retorne al trabajo, previsión que la experiencia dicta que no siempre se cumple, y menos cuando se trata de pequeñas empresas, resultando así más que posible que el paro aumentará. Aquí procede recordar un mandato legal general: las medidas extraordinarias en el ámbito laboral establecidas (v. gr. en RDL 8/2020) estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad (RDL 8/2020, RDL 11/2020); mandato que no debe, equiparse, sin más, a una prohibición de despedir extinguir contratos.

c) Carácter preferente del trabajo a distancia: el teletrabajo (RDL 8/2020)

Se impone — con timidez legal — establecer sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos -particularmente por medio del trabajo a distancia (teletrabajo) —, que evitando movilidades (confinamiento) y consiguientes contagios, protejan el empleo ante los efectos del virus. Se establece como una alternativa prioritaria frente a la cesación temporal o reducción

de la actividad, y ante el despido, sin merma salarial alguna. El asalariado que teletrabaja confinado, ya no puede (no necesita) beneficiarse del permiso retribuido para ausentarse del trabajo (en la empresa) porque no tiene la movilidad que contagia el virus.

d) Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada por deberes de cuidado de familiares por circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19 (RDL 8/2020)

Los trabajadores por cuenta ajena que deban atender el cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, tendrán derecho a: 1º) La adaptación de su jornada, sin merma salarial, ya sea: por (re)distribución del tiempo de trabajo (*v.g.*: cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada), o, por afectación de cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo (*v.gr.* cambio centro de trabajo, de funciones, o cambio en la forma de prestación del trabajo); y, 2º) La reducción “especial” — añadida — de la jornada, en los supuestos ordinarios de reducción de la jornada previstos en la legislación laboral española (*v.g.* nacimiento hijo, adopción, acogimiento, guarda legal menores o discapacitados), que podrá alcanzar el cien por cien de la jornada, conllevando la reducción proporcional de su salario.

e) Refuerzo de la prevención de riesgos laborales en la empresa

Algunas de las normas dictadas ante los efectos de la nueva crisis sanitaria laboral, remarcan y potencian los derechos y deberes de los empresarios y trabajadores.

f) Otras medidas (RDL 6/2020, RDL 8/2020, RDL 9/2020, RDL 10/2020 y RD 11/2020) para trabajadores por cuenta ajena, por ejemplo:

a) La Inspección de Trabajo y de Seguridad Social ha creado una nueva Unidad de Gestión específica para afrontar la incidencia del COVID-19. Es de suponer que la labor de la Inspección, será, si cabe, todavía más intensa a partir del 13 abril 2020 debido a la vuelta parcial al trabajo pues la reincorporación se ha de producir en las condiciones laborales previstas para proteger la salud.

b) La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por medio de un ERTE, supondrá la interrupción del cómputo de la duración de los mismos. Una medida, compleja, pero significativa porque, como es sabido, la contratación por tiempo determinado es una práctica muy extendida.

c) La situación de las personas forzadas a permanecer en su domicilio por razones sanitarias tendrá la consideración de incapacidad temporal por accidente laboral con derecho al correspondiente subsidio

público. Idem, la situación excepcional de confinamiento total para trabajadores obligados a prestar servicios esenciales que no puedan desplazarse por confinamiento.

d) Los trabajadores afectados por un ERTE (supra 3B) pueden percibir la prestación contributiva por desempleo (que atiende el Estado), aunque carezcan del periodo de cotización necesario para tener acceso a ella; y, el período de la suspensión del contrato o la reducción de la jornada durante el que estén percibiendo dicha prestación no les computa a efectos de consumir los periodos máximos de percepción establecidos. Se establece la compatibilidad del subsidio por cuidado de menor y prestación por desempleo o cese de actividad durante la permanencia del estado de alarma.

e) Subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal.

f) Previsión de un subsidio extraordinario por falta de actividad para las personas integradas en el Sistema Especial de Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social.

g) Medidas laborales para trabajadores autónomos (RDL 8/2020 y 11/2020; modificaciones en RDL 13/220)

Merece crítica propia cierto desamparo de los trabajadores autónomos frente a la epidemia. Entre tales medidas –la mayoría ex RD11/2020, es decir tardanas y “urgentes complementarias” (y modifica: RDL 13/2020)-, se enumeran las siguientes, sin mayor posibilidad de detalle por razones de extensión: a) flexibilización de los aplazamientos de las cuotas de la Seguridad Social; b) aplazamiento –moratoria- excepcional de pago de deudas con la Seguridad Social; c) evitación del recargo por abono fuera de plazo de ciertas cotizaciones; y, d) percibo de la –nueva- prestación extraordinaria por cese de actividad recogida, para los casos de suspensión de la actividad, de una cantidad equivalente al 70% de la base reguladora, lo que supone un mínimo de 661 euros, a percibir por un mes, dicho sea todo sin más detalles (¿unos 900.000 solicitantes hasta la fecha?).

h) Medidas urgentes en materia de empleo agrario (RDL 13/2020)

Se potencia la contratación temporal de: las personas en situación de desempleo o cese de actividad; trabajadores cuyos contratos se hayan visto temporalmente suspendidos como consecuencia del cierre temporal de la actividad; los trabajadores migrantes cuyo permiso de trabajo concluya en el periodo comprendido entre la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, y el 30 de junio de 2020; y, los jóvenes nacionales de terceros países, que se encuentren en situación regular de entre los 18 y los 21 años. A cuyo efecto se compatibiliza el percibo del salario del trabajo agrícola con ciertas prestaciones sociales, como por ejemplo con ciertas rentas agrícolas y ciertas prestaciones por desempleo, todo ello en una casuista que no se debe reproducir aquí; aunque es incompatible con las prestaciones por desempleo que tengan su origen en la aplicación de los artículos 22, 23 y 25 del Real Decreto-ley 8/2020 cit supra. Estas medidas tienen un valor añadido porque benefician a un buen número las personas migrantes que sin duda es un colectivo especialmente perjudicado por la crisis sanitaria y laboral actual, comentario que no oculta que la medida pudiera tener algún viso — digamos — de cierta hipocresía.

En estos trabajos, la remuneración mínima, con independencia del sector donde proceda el trabajador, debe ser la que corresponda según Convenio Colectivo vigente que resulte de aplicación y en todo

caso, el Salario Mínimo Interprofesional (Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020).

4. *Post data*: segunda fase de la crisis

Con fecha de jueves 9 de abril de 2020, ha concluido el periodo de tiempo previsto para utilizar el permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales con el objetivo de evitar la propagación de la epidemia (RDL 19/2020, vid supra 3^a). El mismo día, el Pleno del Congreso autoriza a prorrogar el estado de alarma y el subsiguiente confinamiento hasta el 25 de abril 2020 (ver RDL 487 supra 2). Así pues, el dilema está servido. En esta segunda fase de la crisis, los trabajadores que habían disfrutado de permiso hasta el jueves 9 de abril 2020 porque sus servicios no era considerados esenciales (lista en Anexo del RDL 10/2020 cit, supra 3A), deberán reincorporarse al trabajo (principalmente industria y construcción) el lunes 13 (de viernes a domingo son días festivos por descanso semanal y festivo semana santa), y lo harán vigente la situación de estado de alarma y subsiguiente confinamiento (que, así, se reduce). Es un escenario pleno de interrogantes y críticas razonables sobre la forma y de fondo: el permiso que tuvo un inicio accidentado, ha tenido un fin abrupto

Las “Buenas prácticas en los centros de trabajo frente al COVID-19” Medidas para la prevención de contagios del COVID-19”, publicadas por el Ministerio de Sanidad (el sábado, día 11 abril 2020, avanzado el día, s.e.u.o., por nuestra parte) para ordenar la vuelta al trabajo, son una — simple — “guía”, que se suma a otras publicadas por otros durante esta crisis, y que ha dado lugar a que rápidamente se publique otras — también por parte de alguna/s Comunidad(es) Autónoma(s) — preparadas con más o menos antelación y con/sin la participación de los interlocutores sociales. Que sean tantas las “guías” o similares publicadas por distintas autoridades y organismos, es una circunstancia más que ayuda a reflexionar sobre la crisis laboral generada por la COVID-19.

La referida vuelta al trabajo el próximo lunes 13 de abril 2020 es una incógnita en buen aparte. Se puede y debe convenir que la decisión política de la vuelta al trabajo es compleja y arriesgada (como inestable es el equilibrio entre la economía y la salud, dicho a efectos dialécticos), y que un día u otro se ha de adoptar, el tema que se plantea es: 1) si se dan las condiciones sanitarias para tal reincorporación y quién las avala, 2) si existen las debidas pautas laborales para hacerlo sin perjudicar el control de la epidemia por COVID-19, y 3) si la reincorporación se produce sin que empresarios y trabajadores asuman más responsabilidades que las debidas.

Teniendo en cuenta el estado actual de la epidemia, prorrogar el permiso laboral para retrasar la vuelta al trabajo sería la alternativa más plausible — salvo otra mejor opinión — para seguir ralentizando la epidemia hasta un punto tal, que un potencial rebrote más o menos próximo o lejano en el tiempo se pudiera controlar debidamente. No parece de recibo —ni en las formas ni el fondo- mantener que con la vuelta al trabajo los beneficios justifican los efectos secundarios: se ha calculado la incidencia en el PIB de cada mes de confinamiento, ¿se ha hecho — y dicho — lo propio para saber a cuantas personas puede perjudicar adelantar, indebidamente, un mes el confinamiento?

5. A modo de conclusiones generales: superar la crisis, aprovecharla para progresar, y preparar la recuperación

Desde una óptica jurídica, y para debate, se formulan unas consideraciones conclusivas acordes con el tono generalista de este breve ensayo, las más puntuales técnico jurídicas nos ocuparán un momento posterior:

1. La colaboración y coordinación entre organismos internacionales resulta imprescindible ante una crisis global como lo es la actual. La Unión Europea debería adoptar — más — medidas sociolaborales, además de las simplemente económicas, para mutualizar la crisis, por ejemplo, favorecedoras de la prestación por desempleo y de otras ayudas a estados, empresas y trabajadores. La OIT, dispone de instrumentos que le permiten colaborar para superar le emergencia, aunque sea con mínimos; su tripartismo, es un valor contrastado al respecto.

2. El Estado debe poner en prácticas sus dotes intervencionistas, incluidas sus políticas en inversiones expansivas; y, las Comunidades Autónomas, de acuerdo sus competencias, especialmente en materia laboral y sanitaria, pueden y deben formar parte de la solución de la crisis sanitaria, económica y laboral.

3. Conviene potenciar el diálogo social a todos los niveles. A nivel estatal, propiciando así una legislación pactada sobre la cuestión. Participación y negociación en la empresa, y en ámbitos superiores, son prácticas necesarias. Tanto con ocasión de la adopción de decisiones, como durante la gobernanza de la crisis. Desconcierta, políticamente, intentar cohonestar una gestión unilateral de la crisis con una recuperación concertada socialmente.

4. Tras garantizar la salud, el objetivo principal es proteger el empleo como factor de progreso social y económico de todos. Readecuar la jornada y los tiempos de trabajo, ayuda a controlar la epidemia: interrumpir y suspender el trabajo, estableciendo las compensaciones dinerarias que correspondan, es menos malo que extinguir el contrato. La supresión del permiso laboral comentado, parece precipitada en el tiempo y la forma desde la óptica laboral.

5. Las prestaciones de desempleo en su configuración actual, resultan insuficientes para a cubrir las nuevas situaciones de necesidad. Si el hecho causante es distinto, también lo es la situación protegida, luego la prestación no puede ser la misma, se debe readecuar.

6. Necesidad de avanzar en la implantación de rentas mínimas universales o prestaciones asistenciales públicas similares. Es una urgencia a día de hoy, que requiere coordinación con las ayudas similares establecidas en algunas Comunidades Autónomas.

7. La complejidad de la figura del trabajo autónomo — y la variopinta realidad de la misma —, hace más difícil establecer medidas laborales frente a la crisis actual. La dificultan no es óbice para procurar su protección, quizás, por vía de impuestos y ayudas públicas. Valorar la readecuación de las cuotas a pagar a la Seguridad Social y de la incapacidad laboral, en ambos casos con ocasión de la epidemia actual.

A report on the labor and social security aspects of COVID-19 in Spain: state of the issue and proposals

ABSTRACT¹ In this article, Francesc Pérez Amorós analyzes the normative responses of the Kingdom of Spain to the crisis caused by the COVID-19 pandemic, specifically in the field of labor law and social security. In order to demonstrate the state of the issue and Spain's normative proposals for the protection of labor and social security rights, the author conducts an extensive review of the relevant normative acts issued by the Spanish state. Additionally, this review extends to the legal context in the areas of international law, represented by the normative acts of the International Labour Organization (ILO), community law, regarding European Union norms, and autonomous law, concerning norms produced by the Autonomous Communities, legal entities that make up the decentralized organization of the Spanish state. **KEYWORDS** COVID-19; labor crisis; Spanish law; international labor law; European community law.

1 Abstract written by the EDITORS.